

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pekerjaan merupakan suatu hal yang vital bagi manusia. Setiap manusia memerlukan pekerjaan untuk dapat memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarga. Demi mencukupi kebutuhan hidupnya, pekerja rela menghabiskan waktunya hanya untuk bekerja. Bahkan dalam mencapai tujuan perusahaan, pekerja dituntut untuk memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Perusahaan akan memberikan *punishment* kepada pekerja yang tidak mencapai target. Adanya sanksi dari perusahaan tentu mendorong pekerja untuk selalu bekerja dalam kondisi apapun. Apabila fenomena ini terus terjadi, tidak menutup kemungkinan bahwa akan menimbulkan perilaku negatif pada pekerja. Salah satu perilaku negatif dalam bekerja adalah *presenteeism*.

Presenteeism merupakan perilaku pekerja yang pergi bekerja ketika sakit sehingga dapat menurunkan produktivitasnya (Cooper & Lu, 2016). Pada akhirnya memaksakan hadir saat sakit juga dapat menurunkan semangat kerja dan menimbulkan stress serta gangguan mental (Nahar, 2018). *Presenteeism* dapat bersifat secara sukarela karena adanya kepentingan (profesionalisme) dan tidak disengaja karena biaya *absenteeism* yang terlalu tinggi bagi karyawan, pekerjaan sulit digantikan, serta tidak adanya keamanan kerja (Garrow, 2016). Dukungan manajemen sangatlah diperlukan guna membentuk budaya kerja positif dan mencegah terjadinya *presenteeism* (Nahar, 2018). Jika dikelola dengan baik, *presenteeism* secara adaptif dapat berguna untuk menyeimbangkan tuntutan kinerja terhadap keterbatasan yang dimiliki akibat kondisi kesehatan yang kurang baik sehingga memberikan manfaat bagi kesehatan dan kinerja pekerja (Karanika-Murray & Biron, 2020). Namun, perilaku *presenteeism* telah dianggap sebagai perilaku negatif yang dapat meningkatkan kesalahan dalam bekerja.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui European Working Conditions Telephone Survey (EWCTS) 2021, sebanyak 27,5% pekerja di European Union tetap bekerja saat sakit. Pada tahun 2022, CIPD melaporkan bahwa sebanyak 65%

pekerja bekerja di tempat kerja saat sakit dan 81% pekerja bekerja di rumah saat sakit. *Presenteeism* juga dilakukan oleh pekerja di Universitas Negeri Portugis dimana sebanyak 30,1% staff non akademik tetap masuk kerja ketika sedang sakit (Magalhães *et al.*, 2022). Bahkan sebanyak 31,6% tenaga kesehatan di Samarinda melakukan *presenteeism* (Linda *et al.*, 2023). Selain itu, 37% guru sekolah dasar menunjukkan *presenteeism* tinggi yang mayoritas dilakukan oleh perempuan (68%) (Aprilia, 2021). Dalam dua dekade terakhir, fenomena *presenteeism* cukup mendapat perhatian karena dapat merugikan pihak perusahaan (Karanika-Murray *et al.*, 2021).

Berdasarkan Centre for Mental Health (2017), biaya *presenteeism* di UK mencapai lebih dari £21,2 miliar per tahun. Namun, hingga saat ini belum ada data terbaru yang dapat merepresentatifkan besarnya kerugian akibat *presenteeism*. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku *presenteeism* dapat membuat perusahaan mengeluarkan biaya yang lebih besar. Saat pekerja memaksakan dirinya untuk bekerja dalam kondisi sakit tentu dapat menyebabkan depresi, menurunkan kinerja, mengakibatkan hilangnya produktivitas, meningkatkan faktor risiko kesehatan, dan meningkatkan cuti sakit di masa mendatang sehingga menjadi masalah dengan biaya mahal bagi perusahaan (Nahar, 2018).

Menurut Johns (2010), terjadinya *presenteeism* dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti konteks kerja, karakteristik pribadi, dan pengalaman kerja. Pekerja yang memiliki karakteristik dengan etos kerja kuat dan menunjukkan perilaku gila kerja sehingga tidak mengambil cuti untuk istirahat rentan melakukan perilaku *presenteeism*. Bahkan pekerja yang dianggap memiliki sikap kerja positif seperti *workaholic*, teliti terhadap pekerjaan, dan kuat secara mental dapat mendorong terjadinya *presenteeism* (Johns, 2010). Saat pekerja kurang memiliki kesempatan untuk pulih dari sakitnya akibat perilaku *workaholic*, maka dapat mengganggu pekerjaan dan hubungan dengan keluarganya (Mazzetti *et al.*, 2019). Ketidakamanan saat bekerja karena mudahnya digantikan oleh orang lain dan adanya *punishment* juga mendorong pekerja untuk tetap bekerja saat sakit. Hal ini menunjukkan bahwa penyebab terjadinya *presenteeism* tidak dapat dilihat dari salah satu faktor saja melainkan perlu analisis secara komprehensif.

Instansi Pemerintah Nonkementerian X yang bergerak di bidang penanggulangan bencana ditemukan bahwa pekerja tetap menghadiri kerja meskipun dalam kondisi sakit atau memiliki masalah kesehatan. Hal ini dikarenakan rasa tanggung jawab yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaan yang diberikan. Selain itu, beberapa pekerjaan yang tidak bisa digantikan oleh orang lain memaksa pekerja untuk tetap hadir. Dari hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan, ditemukan berbagai macam faktor yang mendukung pekerja melakukan *presenteeism*. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel independen yang paling dominan terhadap tingkat *presenteeism* pekerja di Instansi X pada tahun 2023.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dengan memberikan angket kepada 10 pekerja di Instansi X, diketahui bahwa 9 dari 10 tetap bekerja saat dalam kondisi kurang sehat (sakit) dan termasuk ke dalam kategori *presenteeism* tinggi (>18). Dari hasil studi pendahuluan, perilaku *presenteeism* dilakukan akibat rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dan loyalitas yang bisa ditujukan kepada perusahaan. Kesenangan dalam bekerja juga menjadi salah satu pendukung pekerja tetap bekerja meskipun mengalami masalah kesehatan. Masalah kesehatan ringan yang dimiliki seperti pusing, sakit mata, nyeri tulang belakang tidak menjadi hambatan pekerja untuk tetap bekerja. Meskipun dalam situasi dan kondisi tertentu, pekerja mengambil cuti sakit dan izin untuk melakukan kontrol kesehatan. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan guna mengetahui faktor lain yang mendominasi terjadinya *presenteeism* di Instansi X pada tahun 2023.

I.3 Tujuan Penelitian

I.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variabel yang mempengaruhi tingkat *presenteeism* di Instansi X pada tahun 2023.

I.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui distribusi dan frekuensi tingkat *presenteeism* di Instansi X pada tahun 2023.
- b. Mengetahui distribusi dan frekuensi karakteristik responden (jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan status perkawinan), perilaku *workaholic*, *job satisfaction*, serta ketidakamanan kerja di Instansi X pada tahun 2023.
- c. Menganalisis hubungan antara karakteristik responden, perilaku *workaholic*, *job satisfaction*, dan ketidakamanan kerja dengan tingkat *presenteeism* di Instansi X pada tahun 2023.
- d. Menganalisis faktor yang paling dominan terhadap tingkat *presenteeism* di Instansi X pada tahun 2023.

I.4 Manfaat Penelitian

I.4.1 Manfaat Teoritis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, penelitian ini berguna dalam menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor yang mendukung tingkat *presenteeism* di Instansi X pada tahun 2023.

I.4.2 Manfaat Aplikatif

- a. Bagi Pekerja

Dengan adanya penelitian ini, pekerja mengetahui bahwa dirinya tetap bekerja saat sakit atau istirahat untuk memulihkan kondisi kesehatannya. Selain itu juga dapat mencegah perilaku *presenteeism* yang dapat menurunkan produktivitas dan kesehatannya.

- b. Bagi Pihak Instansi

Adanya penelitian ini dapat menjadi gambaran bagi perusahaan untuk mengetahui berapa banyak pekerja yang tetap bekerja saat sedang sakit (*presenteeism*). Tentunya besaran *presenteeism* dapat menjadi acuan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan efisien serta menurunkan risiko yang dapat diakibatkan oleh perilaku menyimpang (*presenteeism*).

I.5 Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas mengenai faktor yang paling dominan terhadap tingkat *presenteeism* di Instansi X. Data diperoleh secara langsung (data primer) oleh peneliti pada bulan November - Desember 2023 di Instansi X. Sasaran penelitian merupakan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Instansi X. Dengan mengetahui hubungan antara perilaku *workaholic* terhadap tingkat *presenteeism* diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan meningkatkan produktivitas pekerja tanpa merugikan perusahaan akibat perilaku *presenteeism*. Dalam mencapai tujuan penelitian, penulis melakukan pengambilan data menggunakan angket dengan instrumen Stanford Presenteeism Scale-6 (SPS-6), Bergen Work Addiction Scale (BWAS), Job Diagnostic Survey, dan Job Insecurity Scale. Penelitian bersifat kuantitatif dengan desain studi *cross-sectional* dan analisis data yang dilakukan secara univariat, bivariat, dan multivariat.